

EFISIENSI SISTIM WFH PADA ERA PANDEMI BAGI WANITA PEKERJA

Nuria Puspitasari

*Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Jakarta.
e-mail : nuria.puspitasari73@gmail.com*

ABSTRACT

This study is carried out intentionally to analyze the efficiency of WFH system to the women workers in certain circumstances like pandemic era. The assessment method uses a quality which supported also by a quantitative data. In data compiling process, the composer utilized 2 ways of examination, questionnaire and direct interview to 50 respondent of women workers which have in banking background. This examination is done by gathering related information of women workers on the implementation WFH system. The results show 70% of respondent have choose to work from home rather than working from the office. In the implementation of WFH in term of; working output, 68% of respondent states that the output is matched with the forecasted target, and for the motivation, 86% of respondent says no de-motivation or still have the same passion of work. While related with the efficiency of WFH, 82% of respondent statement shows that efficiency value may vary from less than 20% to more than 50% when compared with the efficiency of working from the office. The result of this examination could be use by both staff and the leader, thus the implementation of WFH is carried out properly.

Key Words : Work from home, Women workers, Efficiency.

ABSTRAK

Studi ini dilaksanakan untuk menganalisa efisiensi bekerja dari rumah (WFH) di era pandemi ini bagi wanita pekerja. Metode penilaian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan data kuantitatif. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan dua perangkat penelitian berupa kuesioner, dan wawancara terhadap 50 orang responden wanita dengan latar belakang pekerjaan di bidang perbankan. Pengkajian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait pendapat para wanita pekerja dalam pelaksanaan sistim bekerja dari rumah. Hasil penelitian menunjukkan 70% responden lebih memilih bekerja dari rumah dibanding bekerja di kantor. Dalam pelaksanaan bekerja dari rumah terkait kesesuaian output/hasil pekerjaan 68% responden menyatakan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, terkait motivasi/semangat kerja 86% responden menyatakan tidak ada penurunan motivasi/semangat dalam bekerja (tetap). Sedangkan terkait efisiensi bekerja dari rumah 82% responden menyatakan adanya nilai efisiensi yang beragam dari kurang 20% sampai dengan lebih dari 50% dibandingkan pelaksanaan kerja di kantor. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi para wanita pekerja dan perusahaan agar pelaksanaan kerja dari rumah berjalan lebih baik.

Kata kunci : Bekerja dari rumah, Wanita Pekerja, Efisiensi.

PENDAHULUAN

Skema WFH merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya

pandemik seperti sekarang ini (oswar mungkasa ; 2020). Pengertian Work From Home yang relatif mudah dipahami yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media-telekomunikasi sebagai alat kerja (Huuhtanen;1997). Bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai

cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRosette ; 2016).

Adanya sejumlah keuntungan dan kerugian telecommuting bagi organisasi dan

karyawan antara lain : pemaksimalan ruang kantor, pengurangan ketidakhadiran, waktu sakit dan upah lembur, dan peningkatan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Sedangkan kerugiannya antara lain bahwa telecommuting mengurangi komunikasi tatap muka dan fleksibilitas, membutuhkan koordinasi lebih besar, dan hanya sesuai untuk pekerjaan tertentu (Fred Luthans; 2005).

Dalam teori ekonomi, ada dua pengertian efisiensi, yaitu efisiensi teknis dan efisiensi ekonomis. Efisiensi ekonomis mempunyai sudut pandang makro yang mempunyai jangkauan lebih luas dibandingkan efisiensi teknis yang bersudut pandang mikro. Pengukuran efisiensi teknis cenderung terbatas pada hubungan teknis dan operasional dalam proses konversi input menjadi output. Akibatnya usaha untuk meningkatkan **efisiensi teknis** hanya memerlukan kebijakan mikro yang bersifat internal, yaitu dengan pengendalian dan alokasi sumberdaya yang optimal. Dalam **efisiensi ekonomis**, harga tidak dianggap given, karena harga dapat dipengaruhi oleh kebijakan makro (Walter, 1995 dalam Adrian Sutawijaya dan Ety Puji Lestari, 2009).

Efisiensi pasar adalah kondisi pengalokasian sumber daya yang memaksimalkan surplus keseluruhan yang diterima seluruh anggota masyarakat (Gregory Mankiw;2004).

Ketidakefisienan-X sering terjadi karena kurangnya motivasi akibat tidak adanya insentif atau tekanan-tekanan persaingan (Dominic salvator;1992).

Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi oleh latar belakangnya, sikap pribadinya dan harapan-harapannya (Payaman;2005).

Motivasi terkait kebutuhan untuk berprestasi contohnya adalah : melakukan sesuatu lebih baik, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan masalah kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu (Fred Luthans;2005)

Tingkat pencapaian pelaksanaan tugas seseorang membutuhkan tolok ukur. Tolok ukur dapat berbeda sesuai dengan sifat pekerjaan dan jabatan, antara lain : sasaran/target yang telah dinyatakan dalam rencana kerja, uraian tugas/jabatan menggambarkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pejabat yang bersangkutan (Payaman;2005).

Riset bertajuk Happiness Work pada sebuah perusahaan perekrut tenaga kerja Robert Half menunjukkan bahwa ketika seorang pekerja mencapai usia 35 tahun, antusiasme pada pekerjaannya mulai berkurang. Dari 2000 orang yang disurvei, sekitar 1 dari 10 orang dari kelompok pekerja berusia 18-34 tahun mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakoninya tidak lagi membuatnya bahagia. Jumlah itu jauh lebih sedikit dibanding dengan pekerja berusia di atas 35 tahun. Sebanyak 1 dari 6 karyawan mengatakan tidak bahagia dengan pekerjaannya. Penurunan kepuasan kerja ini bisa disebabkan karena jenjang karir yang telah meningkat. Jabatan yang tinggi juga berarti beban pikiran atau stres ikutan naik.

Para karyawan di kelompok usia 35 tahun ke atas juga menghadapi tantangan untuk menyeimbangkan kehidupan keluarga dan hubungannya. (Tribun-Medan.com;2017).

Dalam kaitannya dengan roda perekonomian yang harus tetap berjalan, walaupun dengan kondisi yang terbatas pada era pandemi dengan segala risikonya, para wanita pekerja ada yang tetap bekerja di kantor dan ada yang bekerja dari rumah. Oleh karena itu dalam penelitian ini, akan diteliti pendapat para wanita pekerja usia produktif, terkait efisiensi pelaksanaan WFH.

Tujuan

Berdasarkan uraian mengenai kajian yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pendapat para wanita pekerja mengenai WFO dan WFH
2. Untuk mengetahui kesesuaian target pekerjaan pada saat pelaksanaan WFH
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan WFH dengan motivasi/ semangat kerja pekerja wanita.
4. Untuk mengetahui adanya kendala dalam pelaksanaan WFH
5. Untuk mengetahui persentase efisiensi biaya yang dikeluarkan pekerja wanita pada saat WFH.

Permasalahan

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Mana yang lebih disukai oleh wanita pekerja terkait dengan metode pelaksanaan kerja yaitu WFH atau WFO?
2. Apakah pelaksanaan kerja dengan metode WFH mempengaruhi target penyelesaian pekerjaan?
3. Apakah pelaksanaan kerja dengan metode WFH, akan menurunkan motivasi/semangat pekerja wanita dalam menyelesaikan pekerjaannya?
4. Apakah terdapat kendala dalam pelaksanaan WFH?

5. Berapa besar persentase efisiensi biaya yang dikeluarkan pekerja wanita pada saat WFH.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan data kuantitatif. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan dua perangkat penelitian berupa kuesioner dan wawancara terhadap pekerja wanita bidang usaha Perbankan. Pengkajian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait efisiensi pelaksanaan WFH bagi para pekerja wanita.

Tahap-tahap yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah (1) studi pustaka, (2) membuat kuesioner, mengujinya dan menyebarkannya kepada responden, (3) mencatat sumber data yang akan digunakan, menghitung persentase hasil survey melalui kuesioner, (4) melakukan wawancara terhadap responden, (5) mengklasifikasi data berdasarkan pilihan wanita pekerja terhadap metode kerja, pelaksanaan kerja, kesesuaian target, pengaruh motivasi/semangat kerja, kendala pelaksanaan dan persentase efisiensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang dapat kami kumpulkan adalah sebanyak 50 responden. Klasifikasi data kami sajikan berdasarkan pilihan wanita pekerja terhadap metode kerja, pelaksanaan kerja, kesesuaian target, pengaruh motivasi/semangat kerja, kendala pelaksanaan dan persentase efisiensi.

Berikut merupakan hasil survei dalam bentuk grafik yang telah diperoleh hingga saat ini :

1.

endapat para Wanita Pekerja yang menyukai WFH dibanding WFO



Berdasarkan grafik di atas, wanita pekerja yang menyukai WFH dibandingkan WFO adalah :

- Untuk wanita pekerja usia di bawah 35 tahun sebanyak 11 orang dari 19 responden (58%).
- Untuk wanita pekerja usia 35 sd 50 tahun sebanyak 20 orang dari 26 responden (77%).
- Untuk wanita pekerja usia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang dari 5 responden (80%).

Secara keseluruhan 70% responden pekerja wanita lebih menyukai pelaksanaan WFH dibandingkan pelaksanaan WFO.

Pelaksanaan WFH lebih banyak disukai para wanita pekerja dengan pertimbangan antara lain : lebih fokus dan lebih tenang bila bekerja di rumah dekat dengan keluarga, lebih efisien dalam biaya, lebih semangat bekerja karena mendapatkan kepercayaan tanpa menurunya disiplin kerja.

Sedangkan wanita pekerja yang lebih memilih WFO dibandingkan WFH memiliki pertimbangan antara lain karena perasaan bosan bila bekerja di rumah, menurunya semangat kerja karena terbiasa bekerja WFO, tidak adanya sosialisasi dengan teman, dan terkait dengan kendala komunikasi dengan Pemimpin karena kemampuan diri dalam penyelesaian pekerjaan yang masih memerlukan arahan Pemimpin, serta adanya biaya transportasi yang ditanggung perusahaan sehingga cukup efisien dalam pelaksanaan WFO.

P

2. Kesesuaian Target



Berdasarkan grafik di atas, wanita pekerja yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan WFH, hasil/output kerja tetap sesuai target pekerjaan adalah :

- Untuk wanita pekerja usia di bawah 35 tahun, dengan hasil kerja sesuai target sebanyak 11 orang (58%) dan tidak sesuai target 8 orang.
- Untuk wanita pekerja usia 35 sd 50 tahun dengan hasil kerja sesuai target sebanyak 18 orang (69%) dan tidak sesuai target 8 orang.
- Untuk wanita pekerja usia di atas 50 tahun dengan hasil kerja sesuai target sebanyak 5 orang (100%) dan tidak ada yang tidak sesuai target.

Secara keseluruhan 68% responden pekerja wanita menyatakan output/kinerja pekerjaan tetap dilaksanakan sesuai target yang telah ditetapkan.

3. Kondisi semangat/motivasi kerja

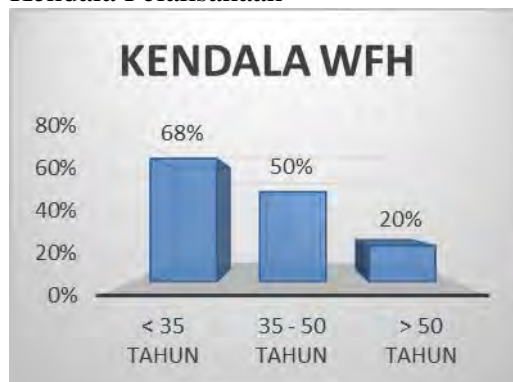


Berdasarkan grafik di atas, wanita pekerja yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan WFH, semangat/motivasi tetap dan tidak menurun adalah :

1. Untuk wanita pekerja usia di bawah 35 tahun, dengan semangat/motivasi kerja tetap sebanyak 13 orang (68%) dan semangat/ motivasi menurun sebanyak 6 orang.
2. Untuk wanita pekerja usia 35 sd 50 tahun dengan semangat/motivasi kerja tetap sebanyak 25 orang (96%) dan semangat/ motivasi menurun sebanyak 1 orang.
3. Untuk wanita pekerja usia di atas 50 tahun dengan semangat/motivasi kerja tetap sebanyak 5 orang (100%) dan tidak ada yang memiliki semangat/motivasi menurun.

Secara keseluruhan 86% responden pekerja wanita menyatakan tidak ada penurunan motivasi/semangat kerja.

4. Kendala Pelaksanaan



Berdasarkan grafik di atas, wanita pekerja yang menyatakan bahwa dalam pelaksanaan WFH, terdapat beberapa kendala antara lain sulitnya berkoordinasi dengan Pemimpin dan kesulitan terkait database dalam server kantor yaitu :

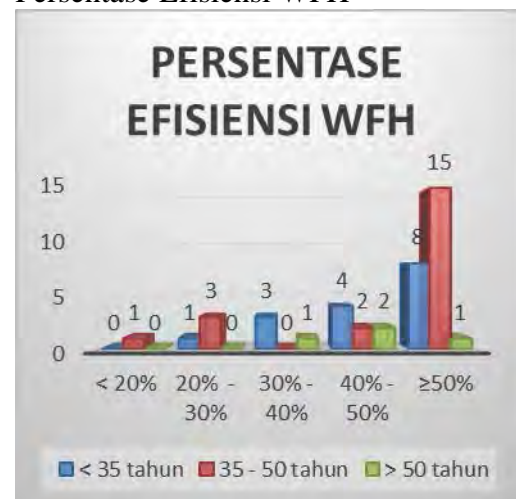
- a. Untuk wanita pekerja usia di bawah 35 tahun, yang memiliki kendala dalam pelaksanaan WFH sebanyak 13 orang dan yang tidak memiliki kendala sebanyak 6 orang (32%).
- b. Untuk wanita pekerja usia 35 sd 50 tahun yang memiliki kendala dalam pelaksanaan WFH sebanyak 13 orang dan yang

tidak memiliki kendala sebanyak 13 orang (50%).

- c. Untuk wanita pekerja usia di atas 50 tahun yang memiliki kendala dalam pelaksanaan WFH sebanyak 1 orang dan yang tidak memiliki kendala sebanyak 4 orang (80%).

Secara keseluruhan 54% responden pekerja wanita menyatakan adanya kendala dalam pelaksanaan kerja dari rumah antara lain sulitnya komunikasi/koordinasi dengan Pemimpin sehingga pegawai tidak mendapatkan arahan dari Pemimpin secara langsung timbal balik dan kesulitan dalam pengambilan data dalam database sistim informasi karena terkendala koneksi jaringan dari server ke laptop pribadi para wanita pekerja.

5. Persentase Efisiensi WFH



Berdasarkan grafik di atas, pendapat wanita pekerja mengenai nilai persentase efisien pelaksanaan kerja dengan sistim WFH adalah :

- a. Untuk wanita pekerja usia di bawah 35 tahun, memiliki pendapat untuk nilai 20%-30% sebanyak 1 orang, nilai 30%-40% sebanyak 3 orang, nilai 40%-50% sebanyak 4 orang dan di atas 50% sebanyak 8 orang.
- b. Untuk wanita pekerja usia 35-50 tahun memiliki pendapat untuk nilai kurang dari 20% sebanyak 1 orang, nilai 20%-30% sebanyak 3

orang, nilai 40%-50% sebanyak 2 orang dan di atas 50% sebanyak 15 orang.

- c. Untuk wanita pekerja usia di atas 50 tahun memiliki pendapat untuk nilai 30%-40% sebanyak 1 orang, nilai 40%-50% sebanyak 2 orang dan di atas 50% sebanyak 1 orang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, didapatkan informasi bahwa seluruh responden yang merupakan wanita pekerja hampir seluruhnya (82%) berpendapat bahwa pelaksanaan WFH lebih efisien dibandingkan WFO., dengan tetap memiliki semangat/motivasi kerja yang tinggi sehingga output kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan walaupun terdapat beberapa kendala antara lain komunikasi dengan Pemimpin dan terkait pekerjaan yang menggunakan database server. Selanjutnya perlu kiranya perusahaan membuat SOP Pelaksanaan Kerja dengan sistim WFH agar kendala pelaksanaannya dapat berkurang/hilang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] DeRossette, Zachary Glenn. 2016. Variation on Job Performance among Telecommuters. A Thesis Submitted to the Faculty of San Fransisco State University, San Fransisco, California.
- [2] Huuhtanen P. 1997. The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union. Consolidated report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Helsinki, Finland.
- [3] Luthans Fred. 2005. Organizational Behavior 10th Edition. George Holmes Distinguished Professor of Management, University of Nebraska.
- [4] Mankiw. Gregory. 2004. Principles of Economic. 3th Edition. Ohio.
- [5] Mungkasa Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH) Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19. Jurnal Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia.
- [6] Salvator Dominic. 1992. Theory and Problem of Microeconomic Theory. 3rd Edition.
- [7] Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Depok.
- [8] Tribun-Medan.com. 2017. Berapa Usia Produktif dan masa Antusiasme Kerja Menurun?. Rabu 22 November 2017.